

### Jugoslawen und Integration

#### *Zusammenarbeit zwischen JGB und DGB*

Die ersten Kontakte zwischen den beiden Gewerkschaftsorganisationen, die bereits im Jahre 1967 hergestellt wurden, waren nur auf die Probleme der jugoslawischen Arbeitnehmer, die in der Bundesrepublik zeitweilig beschäftigt sind, beschränkt. Mit Rücksicht auf die politischen und ideologischen Unterschiede mußte eine geraume Zeit verstreichen, um Zweifel und Mißtrauen hinsichtlich einer guten Zusammenarbeit zu beseitigen.

Sicherlich stellen die Probleme der jugoslawischen Arbeitnehmer den Mittelpunkt dieser Zusammenarbeit dar. Auf diesem Gebiet wurde eine Reihe gemeinsamer Arbeitspapiere erstellt, z. B. zur Fachausbildung der jugoslawischen Arbeitnehmer, zu Informationsmöglichkeiten, zur gemeinsamen Organisation kultureller Veranstaltungen. Aus diesen Arbeitspapieren entstanden viele beiderseitige Verpflichtungen, die trotz bestimmter Schwierigkeiten verwirklicht wurden. Es wurden viele Vereinbarungen erzielt; davon muß eine besonders unterstrichen werden, und zwar die beiderseitige Anerkennung der Gewerkschaftsmitgliedschaft, d. h. jeder jugoslawische Arbeitnehmer, der eine Bestätigung vorlegen kann, daß er Mitglied des Jugoslawischen Gewerkschaftsbundes war, setzt praktisch seine Mitgliedschaft in einer der Gewerkschaften des DGB fort. Dadurch verliert er nichts an seiner Mitgliedszeit. Dies ist für die jugoslawischen Kollegen von großer praktischer Bedeutung, da nach allen Satzungen der Gewerkschaften im DGB ein Gewerkschaftsmitglied nach mindestens drei Monaten Mitgliedschaft Rechtsschutz erhält. (Nur bei der NGG ist eine Frist von sechs Monaten vorgesehen.) In der Praxis hat sich erwiesen, daß die meisten ausländischen Arbeitnehmer die größten Schwierigkeiten in den ersten Monaten ihrer Beschäftigung in der Bundesrepublik zu überwinden haben. Daher sind sie in dieser Zeit am meisten auf eine Unterstützung angewiesen, die viele bei den Gewerkschaften gefunden haben.

#### *Ungenügender Organisationsgrad*

Nach den Schätzungen (genaue Daten liegen noch nicht vor) haben wir ungefähr 100 000 jugoslawische Gewerkschaftsmitglieder in der Bundesrepublik. Wenn man diese Zahl mit der Anzahl der beschäftigten Jugoslawen (460 000) vergleicht, ist ersichtlich, daß der Organisationsgrad bei den jugoslawischen Arbeitern niedriger ist als bei den deutschen Arbeitnehmern. Natürlich ist es interessant, die wirklichen Gründe dieses ungenügenden Organisationsgrads ausfindig zu machen. Davon sollten nämlich jene Maßnahmen abhängen, die wir in unserer weiteren Gewerkschaftstätigkeit ergreifen müssen.

Der naheliegendste Grund ist in der Unterschiedlichkeit der beiden Gewerkschaftsorganisationen zu suchen, die bei den jugoslawischen Arbeitnehmern oft zu Mißverständnissen führt. Nehmen wir z. B. die Grundorganisationen der Gewerkschaft. Der jugo-

slawische Arbeitnehmer ist gewohnt, in seinem Betrieb eine Grundgewerkschaftsorganisation zu haben; hier dagegen findet er einen Gewerkschaftsvertrauensmann, Wegen sprachlicher Hindernisse kann er sich meist nicht ausreichend informieren und muß zunächst zu der Ansicht gelangen, daß im Betrieb, in dem er tätig ist, keine Gewerkschaftsorganisation vorhanden ist. Wesentliche Unterschiede gibt es auch in der Mitgliederbetreuung. Der jugoslawische Arbeitnehmer ist gewohnt, daß Gewerkschaftsvertreter ihn aufsuchen, um ihn nach seinen Problemen zu befragen. Kommt ein solcher Kollege in die BRD, erwartet er, daß man ihn auch hier fragt, ob er den Wunsch hat, sich der Gewerkschaft anzuschließen; wenn er Mitglied ist, erwartet er Gewerkschaftsversammlungen oder Gespräche mit Gewerkschaftsfunktionären, denen er seine Probleme darstellen kann.

In der BRD hingegen wird in aller Regel erwartet, daß sich das Gewerkschaftsmitglied, wenn Probleme auftauchen, an seine zuständige Gewerkschaft wendet. Verlangt ein Gewerkschaftsmitglied also nichts oder beschwert es sich nicht, geht die zuständige Gewerkschaft davon aus, daß keine Schwierigkeiten bestehen. Während der Versammlungen mit jugoslawischen Arbeitnehmern ist denn auch der Vorwurf zu hören, daß sie von niemanden aus der Gewerkschaft besucht würden, daß niemand sich ihrer Schwierigkeiten und Probleme annehme oder sie etwa über Vorschriften, die für ihren Aufenthalt in der Bundesrepublik von Bedeutung sind, informiere.

Es verwundert daher nicht, daß die nichtorganisierten deutschen Arbeiter einen starken Einfluß auf die ausländischen Arbeitnehmer haben. Jene sagen ihnen nämlich, daß es sinnlos sei, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Mitgliedsbeitrag zu bezahlen. Solche Argumente kommen gut an, zumal die absolute Mehrheit der jugoslawischen Arbeitnehmer das Gefühl hat, nur vorübergehend in der BRD zu bleiben. Dieses Gefühl begünstigt folgende Überlegungen: Wir sind nur eine bestimmte Zeit hier, etwa bis wir einen vorgesehenen Betrag erspart haben oder bis wir in Jugoslawien einen Arbeitsplatz gefunden haben. Die Probleme in der BRD sind also nicht die ihren und sie sehen infolgedessen keine Notwendigkeit, sich gewerkschaftlich und politisch zu betätigen. Selbstverständlich stehen solche Stellungnahmen im Gegensatz zur elementaren Solidarität und klingen zumindest undankbar; denn was sie hinsichtlich der tariflichen und allgemeinen sozialen Bestimmungen genießen, ist schließlich Ergebnis des Kampfes der organisierten deutschen Arbeitnehmer. Aber ein jugoslawisches Sprichwort sagt: „Es nutzt nichts, Tränen in die Milch zu gießen, da sie ohnedies schon Wasser enthält.“ Diese Situation läßt vermuten, daß die ausländischen Arbeiter zu schlecht informiert worden sind. Wenn Solidarität nämlich nicht durch unmittelbares Interesse hergestellt wird, bedarf sie eines geschärften gewerkschaftlichen Bewußtseins.

#### *Verschiedene Meinungen über die Integration*

Obwohl 1971 die Leitsätze „Der DGB und die ausländischen Arbeitnehmer“ vom Bundesvorstand verabschiedet wurden, ist festzustellen, daß auch innerhalb des DGB verschiedene Auffassungen bezüglich der Integration bestehen. Hier geht es nicht um Theorien, sondern um Unterschiede in der Praxis. So haben z. B. einige DGB-Kreise die Eröffnung von verschiedenen Klubs oder Zentren unterstützt, in denen sich jugoslawische Arbeitnehmer treffen sollen. Von anderen Kreisen wurde dies abgelehnt mit der Begründung: Wir werden nicht für *eine* Nation Zentren gründen, denn das würde zum Beispiel für die jugoslawischen Arbeitnehmer eine Art Getto schaffen. Wir sind aber für die Eröffnung eines Klubs, in dem alle ausländischen Arbeitnehmer ihre Freizeit verbringen können und in den auch die deutschen Kollegen kommen sollten. Auf diese Weise würden wir eine Integration erzielen. Diese Argumentation scheint zunächst

logisch. Allerdings setzt Integration auch voraus, daß jede Nationalität ihre nationale Integrität beibehält und sich unversehrt in die deutsche Gesellschaft eingliedert. Es könnte also eine Vereinigung aller Nationalitäten an einem Ort vorerst durchaus zu Mißverständnissen und Uninteressiertheit führen. Welche Zeitungen werden da gelesen? Welche Musik soll gespielt werden? Welche Bücher werden ausgelegt? Über welche Heimat kann bei diesem Arbeiterkonglomerat wirklich informiert werden? Von der Frage, ob es bei den bestehenden Vorurteilen der deutschen Bürger bei tatsächlich zu einem erweiterten Kontakt zwischen den ausländischen Arbeitnehmern und den einheimischen Arbeitnehmern auf diesem Weg kommen könnte, sei einmal ganz abgesehen.

Hier geht es um eine grundsätzliche Frage: Wünscht man theoretisch eine Integration und praktisch eine Assimilation? Sicher wird eine solche Tendenz von den Kollegen aus den DGB-Kreisen nicht bewußt unterstützt. Aber die bereits erwähnte Praxis weist auf die Notwendigkeit hin, daß man innerhalb des DGB zu einem einheitlichen Standpunkt kommen muß hinsichtlich des theoretischen und praktischen Inhalts der geforderten Integrationspolitik.

In diesem Artikel wurde versucht, einige Probleme der jugoslawischen Arbeitnehmer zu schildern, wie sie von einem jugoslawischen Gewerkschafter gesehen werden. Objektivität kann also nicht vorausgesetzt werden. Aber gerade wegen der möglichen verschiedenartigen Standpunkte wäre eine öffentliche Diskussion erforderlich, wenigstens über die zentralen Fragen der weiteren Organisierung, Solidarität und Integration.

*Danilo Foge,*

*Leiter des jugoslawischen Zentralbüros  
in der Abt. Ausländische Arbeitnehmer  
beim DGB-Bundesvorstand*

## Nein zur Zwangsrotation

Für die spanische Regierung bieten die Arbeiterauswanderungen den Vorteil, daß sie einen Abbau der Unterbeschäftigung und der Arbeitslosigkeit und somit eine Entspannung der sozialen Lage in Spanien bewirken. Ein weiterer entscheidender Vorteil ist die Verbesserung der Zahlungsbilanz durch die Geldüberweisungen der Auswanderer an ihre Familienangehörigen. Sehr nachteilig für die Volkswirtschaft ist aber die Entvölkerung ganzer Landstriche, die der Verödung preisgegeben werden.

Die spanischen Arbeiter kommen im allgemeinen mit der Absicht in die Bundesrepublik, nach einer bestimmten Zeit in die Heimat zurückzukehren. Dieses Vorhaben wird aber durch die schlechten Aussichten, die die wirtschaftliche Lage in Spanien bietet, und durch das vergleichsweise günstige Auskommen in der Bundesrepublik immer stärker zurückgedrängt. Damit setzt ein Entfremdungsprozeß ein, der beim Nachholen der Familien eine weitere Verstärkung aufgrund der dann zusätzlich entstandenen Bindungen an die Bundesrepublik erfährt. Schließlich stellt die Rückkehr für viele Spanier keine reelle Alternative mehr dar. Andererseits aber gibt es eine rege Fluktuation zwischen spanischen Arbeitern, die kommen, und anderen, die gehen. Dies ist zu begrüßen, solange es auf freiwilliger Basis geschieht.

Eine andere Sache ist die Zwangsrotation, d. h. das System, wonach der ausländische Arbeiter nach einer bestimmten Beschäftigungszeit in der Bundesrepublik das Land zu verlassen hat, um durch neu angeworbene Ausländer ersetzt zu werden. Diese Methode wäre für die Bundesrepublik von großem Nutzen, denn der fortwährende Wechsel erhöht die Arbeitsmobilität und gestattet es außerdem, die Infrastrukturkosten für die ausländischen Arbeitnehmer relativ niedrig zu halten. Auch für die Entsendeländer ist der ständige Wechsel von Interesse, nicht zuletzt wegen der günstigen Auswirkungen

auf die Geldüberweisungen, die um so intensiver fließen, je enger die Bindungen an das Heimatland sind.

Alle diese Vorteile ergeben sich auch aus der freiwilligen Rotation und sind insofern legitim, aber sie über die Menschen zu stellen, sie mit Zwang und ohne Rücksicht auf die Interessen der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familien realisieren zu wollen, wäre eine Politik, die, weil ausbeuterisch und unmenschlich, nicht gutgeheißt werden kann. Dies haben auch die ausländischen Arbeitnehmer vor einiger Zeit sehr dezidiert zum Ausdruck gebracht, als die bayerischen Behörden ihre Absicht bekanntgaben, die Zwangsrotation verwirklichen zu wollen. Die Protestaktionen, die damals unter starker Beteiligung spanischer Arbeitnehmer stattfanden, dürften nicht ganz ungehört verlaufen sein.

Aus der Sicht eines spanischen Gewerkschafters sollte der ausländische Arbeitnehmer selber darüber entscheiden dürfen, wann er in die Heimat zurückkehren will. Abschiebungen aus reinen Nützlichkeitsabwägungen sind abzulehnen. Von daher gebührt der Forderung des DGB volle Zustimmung, wonach dem ausländischen Arbeitnehmer ein Anspruch auf Aufenthalt zugestanden werden muß, wenn er hier rechtmäßig beschäftigt ist und kein Ausweisungstatbestand in seiner Person vorliegt. Eine derartige Rechtssicherheit würde übrigens auch eine zusätzliche Motivation darstellen, statt möglichst viele Überstunden zu machen und möglichst viel Geld, z. B. durch Anmietung schlechter Wohnungen, zu sparen, sich beruflich fortzubilden, die Sprache zu erlernen und anspruchsvoller zu wohnen.

Damit sind wir beim wichtigen Kapitel der Integration angelangt. Hier kommt der Frage, was mit den Kindern im schulpflichtigen Alter geschehen soll, eine besondere Bedeutung zu. Wenn man davon ausgeht, daß die Kinder bald in die Heimat zurückkehren werden, wäre es vielleicht berechtigt, die Bildung von nationalen Schulen in Betracht zu ziehen. Diese Annahme kann man aber in den meisten Fällen nicht unterstellen, denn unabhängig davon, ob die Eltern sich mehr oder weniger zögernd im Hinblick auf die Zukunft äußern, ist es eine Tatsache, daß sie meistens hierbleiben und mit ihnen die Kinder, die, sollte man sie in getrennte Schulen stecken, eine Schulerziehung erhielten, die unvermeidlich den Zugang in die weiterführenden Schulen und Berufsschulen von vornherein ausschließt. Eine solche Politik wäre weder sozial gegenüber den betreffenden Kindern noch weitblickend als Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung.

Eine Politik, die verhindern will, daß die Kinder der ausländischen Arbeitnehmer schlechter gestellt sind als die anderen Kinder, muß darauf abzielen, sie in die deutsche Schule zu integrieren, wobei zusätzlich muttersprachlicher Unterricht zu erteilen ist. Diese vom DGB zu recht vertretene Erkenntnis hat erfreulicherweise Niederschlag in die auf schulische Integration gerichteten Empfehlungen der Kultusministerkonferenz gefunden. Jetzt geht es darum, die schulische Integration gegen die Aushöhlungsversuche und den mehr oder weniger offenen Widerstand durch Verwirklichung der notwendigen Maßnahmen in die Praxis umzusetzen.

Was die spanische Seite anbelangt, so ist festzustellen, daß die faschistischen Kreise kaum Interesse an schulischer oder sonstiger Integration zeigen. Für sie rangiert an allerhöchster Stelle die Beibehaltung der Kontrolle über die Menschen und die Beeinflussung im nationalistischen Sinne; Ziele, die am leichtesten zu verwirklichen sind, wenn die Arbeitnehmer und ihre Familien von ihrer deutschen Umgebung isoliert bleiben und in jeder Hinsicht in einer gettoähnlichen Situation leben. Dies setzt z. B. nationale Schulen voraus. Und wenn schon nationale Schulen hier in der Bundesrepublik nicht sehr hoch im Kurs stehen, so wird wenigstens versucht, durch die Hintertür der Vorberbeitungsklassen und des zusätzlichen muttersprachlichen Unterrichts, doch an die Kinder

heranzukommen, um sie gegen demokratische Ansteckung zu „immunisieren“. Hier ist höchste Aufmerksamkeit seitens der demokratischen Kräfte geboten.

Eine weitere Schule, in der die ausländischen Arbeitnehmer lernen, ihre gesellschaftliche Umgebung besser zu verstehen, sind die Gewerkschaften. Hier geht man in dem Maße, in dem man aktiv mitarbeitet, auf die deutschen Kollegen ein und umgekehrt, außerdem ist die Möglichkeit gegeben, durch das eigene Erlebnis Einsicht in das komplizierte demokratische Zusammenspiel zu gewinnen.

Um so größer ist die Abneigung, die die nationalen Kräfte auf spanischer Seite den Gewerkschaften entgegenbringen. Daß sie sowieso gewerkschaftsfeindlich eingestellt sind, geht aus der Unterdrückung der freien Gewerkschaften in Spanien hervor. Hier in der Bundesrepublik geht es ihnen darum zu verhindern, daß die spanischen Arbeiter den Gewerkschaften des DGB beitreten und sich gewerkschaftlich aktiv engagieren. Das ist früher durch Androhung von Repressalien versucht worden. Heutzutage bedienen sich diese Kräfte feinerer Methoden, wobei sie z. B. dazu übergegangen sind, das Angebot von Ersatzdiensten zu verstärken und sogar die Ausdehnung auf das bundesrepublikanische Territorium der in Spanien tätigen faschistischen Zwangsgewerkschaften in Aussicht zu stellen. Der DGB wird hier auf der Hut sein müssen, denn was bei diesen Machenschaften auf dem Spiel steht, ist nicht nur Integration oder Nicht-Integration, sondern sind solche Grundrechte wie die Koalitionsfreiheit.

*A. Llopis,*

*Leiter des spanischen Zentralbüros in  
der Abt. Ausländische Arbeitnehmer  
beim DGB-Bundesvorstand*

## Zur Arbeits- und Wohnungssituation ausländischer Arbeitnehmer— Ein Erfahrungsbericht\*

Gastarbeiter, ausländische Arbeitnehmer — für den Ruhrbergbau ist das nichts Neues: Vor ziemlich genau 100 Jahren kamen die ersten „Polen“ — Landarbeiter, meist aus den östlichen Provinzen des Deutschen Reiches —, um Geld und Glück zu machen in der sich stürmisch entwickelnden Kohleindustrie an der Ruhr. Bis zum Beginn des 1. Weltkrieges strömten immer mehr nach Gelsenkirchen, Herne, Bottrop, Oberhausen, Wanne-Eickel. Auf einigen Zechen stellten sie bald den Großteil der Belegschaft — „Polenzechen“. Es ist heute kaum mehr feststellbar, ob viele der ostdeutschen und polnischen Arbeiter damals mit der Absicht ins Ruhrgebiet kamen, dort möglichst rasch viel Geld zu verdienen, um so mit größeren Möglichkeiten in ihre östliche Heimat zurückzugehen. Sicher, viele von ihnen waren die ersten, denen in den nicht gerade seltenen „Rezessionsperioden“ gekündigt wurde. Aber nur wenige davon dürften zurückgekehrt sein auf die Güter der ostelbischen Barone. Dorthin waren sie ja gekommen, und sie wußten, daß es in der Heimat noch schwerer sein würde, die Existenz zu erhalten. Die meisten blieben also, viele holten ihre Familien zu sich. Ganz gleich, ob sie sich klagemacht hatten, daß sie bleiben würden: Überall wurde ihnen, der Minderheit, stillschweigend oder überdeutlich, Anpassung abverlangt: vom Produktionsprozeß, von Vorgesetzten, von den Kollegen, vom Vermieter, von den Nachbarn, von den Wohnverhältnissen, vom Warenangebot, von Eßgewohnheiten und Freizeitmöglichkeiten. Auf die Dauer haben sie sich (hätten sie eine andere Möglichkeit gehabt?) „integrieren“ lassen — allerdings nicht ohne auch ein paar Spuren ihrer Eigenart zu hinterlassen in der eher konservativen westfälisch-rheinischen Gesellschaft.

\*) Gestützt besonders auf Gespräche und Besichtigungen bei der Ruhrkohle AG. Für tatkräftige Unterstützung danken wir Kollegen Josef Windisch, IG Bergbau und Energie, Hauptverwaltung, Bochum.

Fährt man heute, 1973, ins Ruhrgebiet, spricht mit Betriebsräten, mit Personaldirektoren und mit Arbeitern, kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, hier, am gleichen Ort, wiederhole sich Geschichte. Nur daß die „Polen“ heute meist Türken sind. Aber hat das etwas geändert an den grundsätzlichen Problemen?<sup>1)</sup>

### *Wohnsituation*

Betriebsratsvorsitzender wie Personal- und Sozialdirektor der Schachtanlage Consolidation („Consol“) in Gelsenkirchen sehen übereinstimmend in der Wohnungssituation das zentrale soziale Problem im Zusammenhang mit der Beschäftigung ausländischer Arbeiter auf der Zeche.

Rund 40 Prozent der auf „Consol“ unter Tage Arbeitenden sind Türken, und 200 von diesen 1 150 Arbeitern suchen derzeit eine Wohnung oder wollen umziehen. Obwohl der Wohnraum in dieser Gegend Gelsenkirchens nicht so knapp ist wie anderswo, lassen sich für diese Türken kaum Wohnungen finden. Der „freie Wohnungsmarkt“ kommt für diese Gruppe von vornherein nicht in Frage, aber auch mit Zechenwohnungen sieht es schlecht aus. Die Türken sind kaum bereit, hohe Mieten zu zahlen. Auf Hausrat und Mobiliar legen sie, zum Teil einfachste Wohnverhältnisse, z. B. im Innern Anatoliens gewohnt, keinen Wert. Wohnungen, die von Türken bewohnt waren, sind dementsprechend oft — gemessen an deutschen Vorstellungen von „Wohnkultur“ — verwöhnt. Häufig ist das darauf zurückzuführen, daß die türkische Frau, für deutsche Begriffe als „Seele des Hauses“ für die tägliche Schwerarbeit zuständig, auf Grund ihrer Position in der Sozialhierarchie ihrer Heimat z. B. Putzarbeiten (vor allem, wenn sie „für andere“ gemacht werden müssen wie z. B. das Treppenputzen) im wahrsten Sinne des Wortes für unter ihrer Würde ansieht. Es kann auch durchaus vorkommen, daß sich in der Wohnung einer soeben aus der Türkei eingetroffenen Familie Ungeziefer einnistet, das viele Türken selbst, religiöser Vorschriften wegen, nicht töten mögen. An dieser Stelle spätestens wird deutlich, daß es Welten sind, die z. B. türkische und deutsche Arbeitskollegen voneinander trennen: Der eine kommt aus einer Zeit weit vor der Industrialisierung. Technik, Hygiene, Wohnkomfort, religiöse Liberalität, all jene Errungenschaften der letzten hundert Jahre, die dem deutschen Arbeiter nach und nach selbstverständlich und unabdingbar geworden sind, liegen noch vor dem türkischen Kollegen. Was die Kluft so schnell unüberbrückbar werden läßt, ist wohl auch die Tatsache, daß den deutschen Kollegen ihre Verhaltensweisen immer noch als allgemeinmenschlich, als ewig gültig „beigebracht“ worden sind, daß ihnen also die Einsicht fehlt in die historische Relativität von Normen. Wen soll es wundern, daß sie aus einem Haus ausziehen, einen Straßenzug verlassen, in dem Türken dominieren: Ungeziefer, ungeputztes Treppenhaus, türkische Frauen, die während der Arbeitszeit des Mannes in der Wohnung eingeschlossen werden, ungewohnte Essensgerüche sind für sie unzumutbar.

Es erweist sich hier, wo Integration ihre Basis haben müßte, der Groschenwert des Schlagworts. In Wirklichkeit läuft alles aufs „Getto“ hinaus: Die Deutschen gehen, immer mehr Türken kommen. Schließlich gibt es Türkenstraßen, wo es vor hundert Jahren eine „Polenkolonie“ gegeben haben mag. Erklärt wird so etwas gern damit, daß die Ausländer unter sich sein *wollen*. Wer ist schon nicht lieber unter seinesgleichen als unter Menschen, von denen er vielleicht gar nicht so genau weiß, ob sie ihn zu sich rechnen?

---

1) Informative Beiträge und Bilder zu den Parallelen zwischen „Polen“ und „Gastarbeitern“ finden sich in: Kladderadatsch, Das deutsche Magazin für Unpolitische, 100. Jg., Sonderheft (gefördert von der Landeszentrale für politische Bildung NRW, 4 Düsseldorf 1, Postfach 11 03).

Es gibt auch Beispiele gelungener „Integration“ wie zwei türkische Bergleute (nebst Familie) beweisen, die auf der Zeche „Friedrich der Große“ (Piepenfritz) in Herne arbeiten. Beide sind schon etwa zehn Jahre in der Bundesrepublik, beide sprechen recht gut Deutsch, beide verdienen gut, beide leben mit Frau und vier bis fünf Kindern hier, beide wohnen in Häusern, in denen es auch deutsche Mieter gibt, beide sind etwa so eingerichtet, wie es deutschem Geschmack entspricht, wenn auch nicht auf der Höhe der letzten Schrankwandmode. Dennoch wird man das Gefühl nicht los, dies sei eigentlich nicht ihr wahrer Einrichtungsgeschmack, und wenn die Frau, die am Gespräch nicht teilnimmt, den Männern schweigend Tee serviert, oder der Gastgeber Parfüm zur Erfrischung anbietet, verdichtet sich die Vermutung, daß hier nicht Integration, sondern Anpassung die türkischen Familien so weit gebracht hat. Die Vermutung wird zur Gewißheit, wenn sie über ihre Probleme sprechen: Die Kinder sollen nicht in den Kindergarten gehen, weil die Eltern befürchten, daß sie dort religiös beeinflußt werden. Dahinter steckt wohl die vage Furcht davor, daß sich die Kinder, die sich natürlich am ehesten der neuen Umwelt einfügen, den Eltern und deren Leben entfremden. Ernsthaft darüber mit den Eltern gesprochen und über mögliche Konsequenzen nachgedacht hat offenbar noch niemand, denn sie sind erstaunt und ratlos, als sie darauf hingewiesen werden.

Bei der Besichtigung verschiedener Wohnheime für ausländische Arbeitnehmer schien besonders wichtig, daß auch hier der völlig andere soziale und kulturelle Hintergrund nur unzulänglich beachtet wird: Andere Vorstellungen über Hygiene, Formen des Zusammenlebens und Eßgewohnheiten führen beispielsweise dazu, daß die üblichen Aufenthaltsräume kaum benutzt und Vollpension nicht geschätzt wird. Eine teilweise umfassende und gutgemeinte „Betreuung“ durch die Heimleiter, die zuwenig auf Anleitung zum selbständigen Handeln abgestellt ist, weckt zum einen Ansprüche und schafft zum anderen Schwierigkeiten, wenn die ausländischen Arbeitnehmer ihre Familien nachkommen lassen und dann unvorbereitet die Probleme der Wohnungssuche, des Möbelkaufs usw. bewältigen müssen.

#### *Arbeitssituation*

In Gesprächen mit gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten in verschiedenen Unternehmen der Montanindustrie ergab sich etwa folgendes Bild über die Arbeitssituation der „ausländischen Kollegen“:

Der Ausländer kommt in die Bundesrepublik, um möglichst schnell möglichst viel Geld zu verdienen. Dementsprechend wechselt er in die Betriebe oder Regionen, wo er dieses Ziel am schnellsten erreicht. Erst wenn er mehrere Jahre in Deutschland war und den Gedanken an eine Rückkehr nicht mehr unbedingt verfolgt, ändert sich sein Verhalten. Seine Deutschkenntnisse werden besser, er wählt die Arbeit im Hinblick auf einen möglichen Dauerarbeitsplatz.

Es gibt Betriebe im Ruhrbergbau, in denen mehr Ausländer in den höheren Lohngruppen beschäftigt sind als Deutsche. Das gilt vor allem dort, wo der einzelne das Arbeitstempo selbst bestimmen kann. Man meint zuweilen, daß die ausländischen Beschäftigten rasch wüßten, wie sie zu ihrem Geld kämen, und dabei setzten sie auch! ihre „Sprachkenntnisse“ nicht ungeschickt ein: Man verstehe eben kein Deutsch, wenn es um unbequeme Dinge gehe. Im allgemeinen gebe es jedoch keine großen Probleme, es handle sich mehr um „Tricks“, um sich die alltäglichen Dinge etwas zu erleichtern.

Über die betriebliche Zusammenarbeit wurde nicht geklagt. Man könne sich im allgemeinen ausreichend verständigen. Die Pünktlichkeit mache nur den Neuankömmlingen für eine gewisse Zeit Schwierigkeiten. Die Unfallquote weiche nicht von derjenigen der

Deutschen an gleichartigen Arbeitsplätzen ab. Private Kontakte zwischen deutschen und ausländischen Arbeitskollegen seien selten.

Ein besonderes Problem liege im Überziehen der Ferien durch die Ausländer, obwohl sie beispielsweise im Ruhrbergbau durch Tarifvertrag schon seit 1962 eine zusätzliche Woche für die meist weite Reise erhalten und durch interne Regelungen (Fehlschichten) oft noch 1 bis 2 Wochen hinzukommen. Da aber etwa der Türke in seiner Sippe lebt, hilft er in der Landwirtschaft oder baut stückweise ein Haus und macht deshalb seine Rückkehr nach Deutschland von solchen Bedürfnissen abhängig, die er als elementar und selbstverständlich empfindet.

Im Ruhrbergbau wurde berichtet, daß nach Ablauf des einjährigen Arbeitsvertrages ein Teil der Ausländer durch Kontraktbruch das Unternehmen verläßt, um interessantere Arbeitsplätze außerhalb des Bergbaus anzunehmen. Offensichtlich würden diese Kontraktbrüche in großem Maße durch Abwerbmaßnahmen der übrigen Industrie „erzeugt“.

Die Mitgliedschaft der Ausländer in den Gewerkschaften sei mit dem Organisationsgrad der Deutschen vergleichbar. Doch hätten die ausländischen Kollegen, zumal wenn sie aus ihren Ländern diese Form der Interessenvertretung der Arbeitnehmer kaum kannten, nur eine unklare Vorstellung von Aufgaben und Möglichkeiten der Gewerkschaft. Selbst in Betrieben mit bis zu 50 Prozent ausländischer Belegschaft ist oft nur ein Betriebsratsmitglied Ausländer. Die deutschen Kollegen führen dies auf mangelnde Motivation zurück: Der ausländische Arbeitnehmer sei nur am Geldverdienen interessiert und nicht daran, sich das Rüstzeug (Gesetzeskenntnisse, Schulung usw.) für solche Funktionen zu erarbeiten. Wenn sich die Ausländer an den Betriebsrat wendeten, was oft geschehe, dann stellten sie häufig unrealistische Forderungen. Es wurde mehrfach darauf hingewiesen, daß Ausländergruppen, wie die Türken, im Betrieb, aber auch in Wohnheimen, nur schwer dazu zu gewinnen seien, eigene Sprecher zu wählen. Als Gründe bzw. Vermutungen wurden der ausgeprägte persönliche Stolz einerseits und die Befürchtung einer Überforderung des Sprechers durch irrealen Vorstellungen seiner Landsleute andererseits angegeben.

Die Reaktionen deutscher Kollegen auf besondere Maßnahmen für Ausländer waren unterschiedlich. Während für Sprachkurse und besondere Schulungsveranstaltungen Verständnis gegeben ist, wurde Ablehnung in einigen Fällen spürbar, wenn etwa Kindergärten und preiswerte Wohnungen für Ausländer gefordert wurden, während für Deutsche ein ebenfalls hoher und nicht besonders geförderter Bedarf vorlag (Raum Düsseldorf). Die Zusammenarbeit mit Kommunen oder Entsendeländern war übrigens in den von uns besuchten Betrieben nicht oder nur im Ansatz gegeben.

Von den „Praktikern“ wurde oft geklagt, daß viele Stellungnahmen und Lösungsvorschläge praxisfern und ohne Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Ausländer zustande kämen.

Die Ruhrkohle AG macht besondere Anstrengungen, die Deutschkenntnisse zu erhöhen. So werden bereits in der Türkei entsprechende Kurse eingerichtet. Nach Arbeitsaufnahme in der Bundesrepublik ist erst nach vier Wochen Übertageeinsatz ein Einsatz unter Tage möglich, wenn die Bergbehörde eine entsprechende Deutschprüfung abgenommen hat; nach weiteren drei Monaten folgt eine erneute Prüfung. Man fürchtet in den Werksleitungen der Ruhrkohle AG, daß gerade wegen dieser Bemühungen die Abwerbungsversuche nach der Erhöhung der Anwerbegebühren noch größer werden, so daß sich die Arbeitskräfteprobleme verschärfen.

*Hans-O. HemmerlDr. Gerhard Leminsky*

# Zur Wohnsituation ausländischer Arbeiter in firmeneigenen Unterkünften. Bericht über eine empirische Untersuchung in Essen

## *I. Soziale Lage und Wohnsituation ausländischer Arbeiter*

Der Rechtsstatus, in dem Bundesregierung und Parlament die ausländischen Arbeiter belassen (vgl. das Ausländergesetz von 1965), zementiert ihre Objektkontrolle gegenüber "wirtschaftlichen Verwertungsinteressen: Ausländer können diesen Interessen entsprechend jeweils geholt werden, dann eingesetzt werden, so lange und wo es als notwendig angesehen wird, und schließlich ausgewiesen werden. Dabei haben sie — bei Strafe sofortiger Abschiebung — Ruhe und Ordnung zu wahren.

Vor dem Hintergrund umfassender Mobilhaltung ausländischer Arbeiter lassen sich auch die gravierenden Defizite im Bereich ihrer Wohnraumversorgung verstehen. Getreu dem Rotationsprinzip wohnen ausländische Arbeiter z. B. in überfüllten Baracken und Barackenlagern, in verfallenen Altbauten und notdürftig zu Wohnzwecken hergerichteten Fabrikgebäuden.

Was die firmeneigenen Unterkünfte betrifft, so sehen die neuen „Richtlinien für die Unterkünfte ausländischer Arbeitnehmer in der BRD“ des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (in Kraft getreten zum 1. 4. 1971) vor, daß jedem ausländischen Bewohner einer Unterkunft nun 8 statt bisher 6 qm Gesamtwohnfläche zustehen, so dann ein Bett, ein Tisch, eine Sitzgelegenheit sowie ein Schrank oder Spind. (Die Befolgung dieser Richtlinien würde eine Erweiterung des für ausländische Heimbewohner verfügbaren Wohnraums um 50 % bedeuten.) Aber, — abgesehen von ihrem unzureichenden Inhalt: Um die Befolgung dieser Richtlinien ist es schlecht bestellt. Sie haben keinen Norm-Charakter und können deshalb nicht mit rechtlichem Zwang durchgesetzt werden. Zwar erlauben sei dem Arbeitsamt gelegentliche Kontrollen, doch binden sie die Firmen nur insoweit als das Arbeitsamt bei Erteilung eines Anwerbeauftrages prüfen kann, ob die bereitgestellten Unterkünfte den Richtlinien entsprechen. Im übrigen hat das Arbeitsamt nur die Möglichkeit, den zuständigen kommunalen Behörden von festgestellten Mißständen Mitteilung zu machen. Die aber achten lediglich darauf, „daß keine Zustände entstehen, die die öffentliche Sicherheit und Ordnung gefährden“ und beschränken sich auf sogen. „Extremfälle“<sup>1)</sup>). Dabei könnten sie auch auf Anzeige hin tätig werden. Gerade Ausländer erstatten aber in der Regel keine Anzeige. Sie kennen weder die einschlägigen Gesetze, noch die zuständigen Behörden (und deren Sprache). Bei firmeneigenen Unterkünften würden sie außerdem ihren Arbeitsplatz mit Sicherheit verlieren. Damit aber wäre — bei der derzeitigen Rechtslage — ihr Aufenthalt in der Bundesrepublik in Frage gestellt.

Für diejenigen Firmen, die ihre Unterkünfte den Richtlinien entsprechend einrichten, sieht die Bundesanstalt für Arbeit finanzielle Unterstützung vor. (Darlehen bis zu 3000 D-Mark pro Bett, jedoch nicht mehr als 50 % der Gesamtkosten. Das Darlehen wird mit 2 % Zinsen und 0,5 % Verwaltungsgebühr belastet und ist in zehn Jahresraten rückzahlbar.) Nur ein Siebtel aller Bettenplätze konnte jedoch bis 1970 auf diese Weise gefördert werden. Zum einen fanden es viele Firmen profitabler, auf verbilligte Kredite zu verzichten und stattdessen Unterkünfte einzurichten, die weit unter den ministeriellen Mindestanforderungen blieben. Zum anderen wurden die Darlehen den erheblich gestiegenen Baupreisen nicht angepaßt.

---

1) Arbeitsbehörde Hamburg: Bericht über die wirtschaftliche und soziale Lage der ausländischen Arbeitnehmer in Hamburg, Hamburg 1971.

Wechselt ein ausländischer Arbeiter den Arbeitsplatz und wird ihm von seiner neuen Firma kein Wohnheimplatz angeboten, ist er auf private Gemeinschaftsunterkünfte, den sozialen Wohnungsbau oder den freien Wohnungsmarkt angewiesen. Die privaten Gemeinschaftsunterkünfte unterliegen überhaupt keiner Kontrolle. Ihre Anschriften sind unbekannt. Es gibt deshalb auch keine empirischen Untersuchungen, die sich mit ihnen befassen. Zu vermuten ist jedoch, daß sie sich in noch erheblich schlechterem Zustand befinden als die zumindest partiell kontrollierten firmeneigenen Unterkünfte. Der soziale Wohnungsbau in ausländischen Arbeitern schon wegen der langen Wartezeiten faktisch verschlossen. Welchen Diskriminierungen die ausländischen Arbeiter auf dem freien Wohnungsmarkt ausgesetzt sind, wurde durch zahlreiche Presseberichte und zuletzt durch eine im Auftrage des Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführte Erhebung drastisch aufgezeigt<sup>2)</sup>.

Danach liegt die *Größe der Wohnungen* ausländischer Arbeiterfamilien erheblich unter dem in Nordrhein-Westfalen üblichen Standard:

- 84 % der ausländischen Familien verfügen über Wohnungen bis zu nur drei Räumen, 55 % haben zwei Räume und weniger.
- Auf die Quadratmeterzahl der Wohnfläche bezogen, bewohnen ca. 50 % der Familien Wohnungen in der Größenkategorie bis zu 30 qm.
- Ihre Durchschnittswohnfläche liegt bei 38 qm. (Vergleichszahl der Wohnungen deutscher Familien: 60,1 qm.)
- Diese Belegungsdichte hat u. a. ein Bettjendefizit von 30 % zur Folge. (0,7 Betten pro Person.)

Auch die *Ausstattung der Wohnungen* ausländischer Arbeiterfamilien liegt unterhalb eines in Nordrhein-Westfalen üblichen Mindeststandards:

- 35 % dieser Wohnungen haben weder eine Küche noch eine Kochnische.
- Nur 32 % haben eine Toilette in der Wohnung. 10 % haben nicht einmal eine Toilette in dem Hause, in dem sich ihre Wohnung befindet.
- nur 16 % der Ausländerfamilien haben ein Bad, nur 17 % eine Zentralheizung. (Zum Vergleich: In Nordrhein-Westfalen haben 81 % aller Mietwohnungen eine Toilette, 69 % ein Bad, 28 % eine Zentralheizung.)
- 85 % der ausländischen Familien wohnen in Altbauwohnungen, 15 % in Neubauwohnungen. (Stichjahr 1968. Zum Vergleich: 59 % aller Mietwohnungen in Nordrhein-Westfalen sind nach demselben Schlüssel Altbauwohnungen, 41 % Neubauwohnungen.)
- 20 % der ausländischen Familien wohnen in einer Notwohnung, und zwar 8 % in Dachbodenwohnungen, 6 % in Kellerwohnungen, 4 % in Baracken, 1 % in Gartenlauben und 1 % in einem als „Schuppen“ bezeichneten Wohntypus. Ausgerechnet die Wohnungen ausländischer Arbeiter unterliegen *verstärktem Mietwucher*: Im Durchschnitt zahlen Ausländer einen um 31 % höheren Quadratmeterpreis als deutsche Familien.

## II. Firmeneigene Unterkünfte in einer westdeutschen Großstadt: Das Beispiel Essen

Studenten und Assistenten der Ruhr-Universität und der Pädagogischen Hochschule Ruhr, Abteilung Dortmund<sup>3)</sup>, zu denen auch die Verfasser dieses Berichts gehören, führten im Frühjahr 1972 eine Totalerhebung der Wohnsituation ausländischer Arbeiter

---

2) Ernst Zieris: So - wohnen unsere ausländischen Mitbürger, Düsseldorf 1971.

3) Theo Berkel, Rainer Hegselmann, Monika Houck, Werner Houck, Peter Kühne, Kolja Mydlak, Desmond Seufert (in enger Zusammenarbeit mit dem Circulo Cultural Recreativo Espanol e. V., Essen).

in firmeneigenen Unterkünften im Raum Essen durch<sup>4</sup>). Die Ergebnisse dieser Untersuchung dürften auch für andere bundesdeutsche Großstädte repräsentativ sein. So kommt eine einschlägige Untersuchung für das gesamte Gebiet von Nordrhein-Westfalen zu ganz ähnlichen Resultaten<sup>5</sup>). Im Rahmen der Essener Untersuchung wurden Daten zu: 1. Schlafräumen, 2. Küchen, 3. sanitären Anlagen, 4. Gemeinschaftsräumen und 5. Mietpreisen erhoben. Hier einige Ergebnisse:

#### *1. Schlafräume*

Nur ca. 15 % der 535 untersuchten Schlaf räume sind Einbettzimmer. 26 % bleiben unterhalb der flächenmäßigen Mindestnorm von 6 qm. pro untergebrachter Person. In diesen 26 % zu kleiner Räume wohnen 36 % der ausländischen Heimbewohner.

Die wenigen Einbettzimmer entsprechen zumeist der ministeriellen Flächennorm. Schon bei den mit 3 Personen belegten Schlafräumen liegt jedoch die durchschnittliche Fläche pro Bewohner mit 5,68 qm deutlich darunter.

#### *2. Küchen*

Für die insgesamt 1327 ausländischen Arbeiter, deren Wohnsituation im Rahmen der Essener Untersuchung erfaßt wurde, stehen 102 Küchen bereit. Die Küchen sind im Durchschnitt 9,88 qm groß. Für einen ausländischen Arbeiter sind somit nur 0,73 qm Küchenfläche verfügbar. Auf die geringe Küchenfläche ist vermutlich auch zurückzuführen, daß sich in einem Drittel der Küchen kein Tisch befindet. Selbst Wasseranschlüsse sind nicht selbstverständlich: Sie fehlen in 24,5 % der Küchen.

#### *3. Sanitäre Anlagen*

In einem Drittel der Unterkünfte sind weder Duschen noch Badewannen. Insgesamt stehen für 1327 ausländische Arbeiter 98 Duschen und 19 Badewannen zur Verfügung, darunter viele in einem katastrophalen Zustand.

#### *4. Gemeinschaftsräume*

Als Gemeinschaftsräume werden diejenigen bezeichnet, die (mit Ausnahme der Küchen und sanitären Anlagen) gemeinsam genutzt werden können, also Eßräume, Aufenthaltsräume, Wäsche-Waschräume, Trocken- und Krankenräume. Mehr als 80 % der Unterkünfte haben keinen derartigen Gemeinschaftsraum. Nur 11,8 % weisen einen Eßraum auf.

#### *5. Mieten*

Die Miete wird in der Regel unmittelbar vom Lohn einbehalten. Sie bewegt sich zwischen 38 DM und 180 DM pro Bett. Die erzielten Quadratmeterpreise liegen damit zwischen 1,66 DM und 35,57 DM. Der Durchschnittsquadratmeterpreis beträgt 8,06 DM. Er beläuft sich somit auf das Doppelte des im sozialen Wohnungsbau Üblichen.

#### *6. Hausordnungen*

Hausordnungen, häufig verschärft durch die Situierung der Unterkünfte auf Firmengelände, unterbinden weitgehend Kontakte zur Außenwelt und insbesondere jeden sexuellen Kontakt. So konnte auch das Untersucherteam nur unter Schwierigkeiten in die Unterkünfte gelangen, teils nach längeren Überredungsversuchen, teils nach heftigen Auseinandersetzungen mit dem Aufsichtspersonal. Wo die Interviewer die Heime ohne formelle Anmeldung betraten und unmittelbar Kontakt mit ausländischen Arbeitern suchten, wurden sie vom Aufsichtspersonal beschimpft, bedroht und in einigen Fäl-

---

4) Die hektographierte Fassung der Untersuchung kann über folgende Anschrift bezogen werden: Dr. Peter Kühne, PH Ruhr, Abt. Dortmund, FG II, 46 Dortmund-Barop, Vogelpothsweg.

5) Ernst Zieris u. a.: Betriebsunterkünfte für ausländische Mitbürger in Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 1972.

len des Hauses verwiesen. Nur selten war es möglich, mit ausländischen Arbeitern zu sprechen, ohne daß eine deutsche Aufsichtsperson anwesend gewesen wäre. Immer wieder gaben Heimbewohner zu erkennen, daß sie Angst hätten, sich offen über ihre Situation zu äußern. Die Bergbau AG Essen verweigerte auch formell den Zutritt zu den von ihr eingerichteten Unterkünften. In keiner Unterkunft fanden die Interviewer eine — auch nur im Ansatz — demokratisch legitimierte und mit irgendwelchen Befugnissen ausgestattete Selbstverwaltung der Heimbewohner.

#### *7. Kontrollen durch das Arbeitsamt*

Das Arbeitsamt übergab den Interviewern zunächst die Anschriften von 91 firmeneigenen Unterkünften. Dann aber stellte sich heraus, daß 29 dieser 91 Unterkünfte gar nicht mehr existierten. Es mußte deshalb der Verdacht entstehen, daß das Arbeitsamt seine Kontrollbefugnisse nur mangelhaft wahrnimmt. Nach Veröffentlichung einiger Untersuchungsergebnisse durch die Presse versicherte das Arbeitsamt dem Untersuchungsteam dennoch, daß es nicht mehr existente Unterkünfte durchaus als solche registriert habe, daß es die bestehenden regelmäßig kontrolliere und die 91 Anschriften nur versehentlich ausgehändigt habe.

#### *III. Schlußfolgerungen*

Aus dem vorgelegten Untersuchungsergebnis leiten die Verfasser eine Reihe von Forderungen an die zuständigen politischen Instanzen der Bundesrepublik ab, und zwar:

- 1) Forderungen zur sozialen, politischen und rechtlichen Gleichstellung der ausländischen Arbeiter,
- 2) Forderungen zur sofortigen Verbesserung der allgemeinen Wohnsituation ausländischer Arbeiter und
- 3) Forderungen speziell zur Korrektur der Wohnbedingungen in firmeneigenen Unterkünften.

An dieser Stelle seien — aus Raumgründen — nur einzelne Forderungen zu 2) und 3) näher erläutert:

Zu 2): Einrichtung kostenloser, kommunaler Wohnungsvermittlungen für ausländische Arbeiter; gleichberechtigte prozentuale Beteiligung ausländischer Arbeiter bei der Vergabe öffentlich geförderter Wohnungen; schnelle Bereitstellung der Mittel, die zur Entwicklung zusätzlicher sozialer Wohnungsbauprogramme erforderlich sind, — auch über Sonderabgaben der Firmen, die ausländische Arbeiter beschäftigen; sofortige Novellierung der einschlägigen Wohnungsaufsichts- und Wohnungspflegegesetze mit dem Ziel wirkungsvoller öffentlicher Kontrollmöglichkeiten des privaten Wohnungswesens; Ausbau des Mieterschutzes; Maßstab für die Berechnung der Mieten müssen die ortsüblichen Mietpreise sein; Schließung bzw. Abbruch aller Unterkünfte, in für sie unzulässigem Baugelände (Gewerbe- und Industriegebiete) gemäß Bundesbaugesetz vom 23. 6. 1960 bzw. Baunutzungsverordnung vom 26. 6. 1962 (Fassung vom 26. 11. 1968).

Zu 3): Firmeneigene Wohnheime für ausländische Arbeiter sollten normalerweise nur als Übergangsregelung, nicht als Dauerzustand fungieren. Die folgenden Mindestforderungen sind gesetzlich (nicht nur richtlinienmäßig) festzulegen, — und zwar auch für solche Unterkünfte, die nicht aus öffentlichen Mitteln gefördert wurden:

Verbot der Einrichtung von Wohnunterkünften auf dem Werksgelände; Kündigungsschutz wie bei Mietwohnungen — und zwar unbeschadet eines Arbeitsplatzwechsels; Verbot sämtlicher Ausgangs- und Zutrittsbeschränkungen; Einrichtung von demokratisch-legitimierten Selbstverwaltungsorganen der Heimbewohner; die ausländischen Arbeiter geben sich ihre Hausordnung selbst!

*Zur baulichen Ausführung*

- Die lichte Höhe der Tages- und Schlafräume hat mindestens 2,50 m zu betragen. In Dachräumen muß diese Höhe über mindestens 2/3 der Grundfläche vorhanden sein.
- Die Fußböden aller Räume haben fußwarm zu sein.

*Zur Wohnfläche*

- Unterkünfte dürfen nur so belegt werden, daß auf jede Person eine Wohnfläche von mindestens 12 qm entfällt (Küchen, sanitäre Räume und Flure ausgenommen).

*Zu Schlafräumen, Tagesraum, Eßraum und Krankenzimmer*

- Für jeden Bewohner muß die Möglichkeit bestehen, zwischen Einzel- und Doppelzimmer wählen zu können. Schlafräume mit größeren Kapazitäten sind nicht zulässig.
- Zur Ausstattung einer Bettstelle gehören: ein normales festes Bett (keine Etagenbetten, Liegen, Militärfeldbetten etc.), Matratzen, Kopfkissen, ausreichend Decken und Bettwäsche.
- Die Geschlechtertrennung in den Schlafräumen ist — sofern gewünscht — jederzeit aufzuheben.
- Die Reinigung der "Bettwäsche hat wöchentlich zu erfolgen und ist vom jeweiligen Betrieb zu organisieren.
- Für jeden Schlafraumbewohner muß ausreichend Schrankraum vorhanden sein. Als ungefähre Mindestmaße gelten 1,75x1,20x0,50. Die Schränke müssen ide Möglichkeit bieten, alle Gegenstände des täglichen Gebrauchs unterzubringen.
- Zur weiteren Ausstattung der Schlaf räume gehören: ein Tisch in angemessener Größe, sowie Sitzgelegenheiten in ausreichender Zahl (auch für evtl. Besuchsempfang.)
- Je ein Eß- und Tagesraum sind für alle Unterkünfte obligatorisch. Ausstattung des Tagesraums: Ausreichende Sitzgelegenheiten für Gesprächsgruppen, Zeitungen, Zeitschriften, Bücher, Spielgerät, Fernsehgerät, Radio. Die sonstige Ausstattung ist den Heimbewohnern selbst zu überlassen (Bilder etc.).
- An allen Unterkünften muß auch ein Krankenzimmer bereitstehen. Zum Krankenzimmer gehört eine angemessene Ausstattung mit Medikamenten (vom Gesundheitsamt festzustellen). Obligatorisch ist auch die Einrichtung eines Erste-Hilfe-Schranks.
- In jeder Unterkunft muß ein Anschlagzettel aushängen (in der jeweiligen amtlichen Muttersprache und in deutsch), auf dem Name und Anschrift eines Arztes, die nächste Erste-Hilfe-Station, Feuerwehr und Krankenwagen angegeben sind. Zusätzlich sind in deutscher Sprache die Formulierungen anzugeben, die für eine schnelle Benachrichtigung gebraucht werden.

*Zu den Küchen*

- In jeder Unterkunft sind eine — oder — der Bewohnerzahl entsprechend — mehrere Küchen einzurichten. Zur Ausstattung einer Küche gehören: fließendes warmes und kaltes Wasser; ausreichend große Tische zum Zubereiten der Speisen; 2 Kochplatten pro Person; Kühlchränke in ausreichender Zahl (ca. 140 l für 4 Personen); Aufbewahrungsmöglichkeiten für weniger verderbliche Waren (Konserven, Teigwaren, evtl. Brot etc.); Hängeschränke oder dergl. für Geschirr. (Geschirr und Bestecke sind vom Betrieb bereitstellen); ein Schrank zur Aufbewahrung von Reinigungsmitteln; »eine Spüle.

*Zu den sanitären Räumen und Dienstleistungen*

- Die Waschräume müssen innerhalb desselben Gebäudes sowie in unmittelbarer Nähe zu den Schlafräumen liegen. Für 3 Personen muß mindestens eine Waschstelle, für je 5

Personen eine Dusche mit fließendem kaltem und warmem Wasser angelegt sein.

— Sämtliche Wasch- und Duschräume müssen beheizbar sein.

— Auch die Aborte müssen in unmittelbarer Nähe zu den Schlafräumen liegen. Für je drei Männer und je drei Frauen muß ein Abortsitz vorhanden sein. Für Männer zusätzlich eine angemessene Zahl von Urinalbecken.

— Die Wohnheimträger sind verpflichtet, a) einen täglichen Reinigungsdienst und b) einen wöchentlichen Wäschereidienst einzurichten. Den Heimbewohnern muß — auf Wunsch — die Möglichkeit offenstehen, ihre Schlafräume selbst zu reinigen. Jedes Heim hat einen besonderen Wasch- und Trockenraum mit vollautomatischer Waschmaschine aufzuweisen. Auch für das Bereitstellen von Aschentonnen und die wöchentliche Müllabfuhr hat der Wohnheimträger zu sorgen.

Als Adressaten ihrer Untersuchung sehen die Verfasser nicht nur die politisch Verantwortlichen in der Bundesrepublik, sondern vor allem diejenigen Organisationen, Gruppen und „Einzelkämpfer“, die in der Lage sind, Prozesse der Solidarisierung und Organisation sowohl der ausländischen Arbeiter untereinander wie der ausländischen mit den deutschen Arbeitern zu fördern und massiven Gegendruck zu erzeugen, — an erster Stelle den Deutschen Gewerkschaftsbund und die in ihm vereinigten Gewerkschaften, die gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den Betrieben und die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte. Dabei stützen sie sich auf die Grundsatzerklärung „Die deutschen Gewerkschaften und die ausländischen Arbeitnehmer“ vom 2. 11. 1971. In ihr wendet sich der Bundesvorstand des DGB „mit Nachdruck gegen alle Tendenzen, die die ausländischen Arbeitnehmer benachteiligen.“ Er verweist u. a. auf die „anhaltende und z. T. verschlimmerte Misere der Unterbringungsbedingungen für ausländische Arbeitnehmer“, den „hemmungslosen Mietwucher, dem die ausländischen Arbeitnehmer in besonderem Maße schutzlos ausgeliefert sind“ und „das Entstehen von Elends- und Gettovierteln in Großstädten und Industriezentren“. Er fordert „menschenswürdige Wohnverhältnisse“ als „Grundvoraussetzung für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer“.

Wer anders als die Gewerkschaften selbst wäre in der Lage, diese Grundsatzerklärung zum Bestandteil praktischer Politik, einer Politik vor allem der gewerkschaftlichen Basis, werden zu lassen?

*Rainer Hegselmann/Dr. Peter Kühne*

### Pierburg KG Neuss — Beispiel eines erfolgreichen Frauen-Streiks

Die Firma August Pierburg KG in Neuss stellt Vergaser für Kraftfahrzeuge und Flugzeuge her, die unter der Markenbezeichnung „Solex“ vertrieben werden. Ihr Anteil am Kfz-Vergaser-Markt beträgt etwa 75 Prozent. Das Familienunternehmen mit einer Beteiligung des Bosch-Konzerns besitzt weitere Fertigungsstätten in Japan und Lateinamerika, also in Ländern mit „billigen“ Arbeitskräften. Im Neusser Werk sind rund 3 600 Menschen beschäftigt, darunter fast 2 000 Türcinnen, Spanierinnen, Griechinnen, Jugoslawinnen und Italienerinnen. Schlechte Arbeitsbedingungen und eine gewisse Tradition spontaner Arbeitsniederlegungen kennzeichnen das Betriebsklima. Im Vertrauensleutekörper sowie im Betriebsrat sind die Ausländer stark unterrepräsentiert.

Die Firmenleitung gibt sich keine Mühe zu kaschieren, daß der Ausbeutungsgrad der Ausländerinnen besonders hoch ist. Das Arbeitstempo hat sich seit 1970 von 750 Vergasern pro Bandeinheit und Schicht auf 1 300 verschärft. Dabei sind die Preise für einen bestimmten Vergasertyp im selben Zeitraum von 120 DM auf 180 DM gestiegen. Die Ausländerinnen arbeiten vorwiegend am schnellaufenden Band oder an schwer zu be-

Tabelle 1: Beschäftigte der August Pierburg KG, Neuss, nach Nationalität und Vertretung in Betriebsrat und Vertrauensleutkörper:

Gewerbliche Arbeitnehmer		Betriebsrat	Vertrauensleutkörper
Griechen	831	2	18
Türken	650	2	4
Jugoslawen	311		2
Spanier	213	1	7
Italiener	158	1	2
Portugiesen	149		
Deutsche	886	17 (davon 2 Frauen)	47
Sonstige	43		
Angestellte	3 241 369	23	80 (davon ca. 70 % Frauen)
	3 610	23	80

Stand November 1973, nach Angaben des Betriebsrats.

dienenden Rundtischbohrmaschinen. Die Arbeit ist schmutzig und erfordert intensive nervliche Anspannung. Dennoch werden die Frauen fast ausnahmslos nach der untersten Lohngruppe bezahlt, und zwar im Zeitlohn, obwohl sie faktisch Akkordarbeit leisten. Eine jugoslawische Kollegin verdiente mit Überstunden (zirka 226 Monatsstunden) 650 bis 700 DM netto, nach dem erfolgreichen Streik vom August 1973 sind es jetzt 800 bis 850 DM im Monat.

Von dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ hält man bei Pierburg offenbar wenig. Ein Vertrauensmann der IG Metall: Ein Mann, der jetzt an einem „Frauenarbeitsplatz“ eingestellt wurde, verdient mehr als die Kollegin, die früher dort die gleiche Arbeit leistete. Der Einstellungsstundenlohn beträgt für Frauen 5,50 DM (Lohngruppe 3 + tarifliche Zulage), für Männer 6,10 DM (Lohngruppe 4 + Zulage).

Tabelle 2: Eingruppierung der gewerblichen Arbeitnehmer:

Lohngruppe	Deutsche		Ausländer	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.
3—6	145	314	290	1 935
7—10	382	—	114	—

Stand November 1973, nach Angaben des Betriebsrats.

Zur Frage der *Arbeitsicherheit* berichtet eine griechische Kollegin: Seit eine Maschine ihr ein Stück vom rechten Zeigefinger weghackte, ist dieser wie abgestorben; die Firma weist jede Verantwortung von sich und behauptet, die Kollegin habe „zu schnell gearbeitet“, obwohl am gleichen Tag zwei weitere Frauen sich an derselben Maschine verletzten.

Was der IG Metall durch Verhandlungen erst im Sommer 1973 gelang, schafften die Pierburg-Arbeiterinnen für ihren Betrieb bereits im Mai 1970 durch einen spontanen Ausstand, nämlich die Abschaffung der untersten Lohngruppe 1, in der die meisten von ihnen eingestuft waren. Im Juni 1973 legten etwa 300 Ausländerinnen die Arbeit nie-

der; über Neueingruppierungen, bei denen sie sich von der Geschäftsleitung übervorteilt fühlten, war es zum Ausstand gekommen. Einen 13-Punkte-Forderungskatalog legten die Frauen vor, darunter die Abschaffung der untersten Lohngruppe 2 (4,70 DM Stundenlohn!). Die Geschäftsleitung reagierte mit Kündigungsbriefen an sechs Frauen, die Solidarität der anderen erzwang jedoch Verhandlungen. Eine paritätisch besetzte Kommission sollte die Eingruppierungen überprüfen. Damit schien das Problem fürs erste auf die lange Verhandlungsbank geschoben.

Doch die Belegschaft war nicht bereit, auf die überfällige Erfüllung ihrer Forderungen länger zu warten. Die Welle spontaner Streiks im Spätsommer 1973 griff auch auf die Firma Pierburg über. Anfang August kursierten Flugblätter und Unterschriftenlisten im Werk. Der Streik begann am Montag, 13. August.

„Als die Arbeiter der 6-Uhr-Schicht gegen 5.30 Uhr zum Werktor kommen, verteilen etwa 20 Kollegen Flugblätter, auf denen aufgefordert wird, für die Forderungen nach Abschaffung der Lohngruppe 2 und nach einer Mark mehr in der Stunde zu streiken. Zehn Minuten vor Beginn der Schicht stehen schon fast alle — etwa 200 bis 250 — Arbeiter vor dem Werktor und beschließen, sich an der Streikauseinandersetzung zu beteiligen. Anfangs beobachten die deutschen Vorarbeiter und Meister das Geschehen nur, nach Schichtbeginn fordern sie schließlich zur Arbeit auf. Gegen 6.30 Uhr fahren drei Polizeikraftwagen vor. Sie fordern die Arbeiter auf, das Tor zu räumen. Einige der Vorarbeiter zeigen dabei auf die 29jährige griechische Arbeiterin Elefteria Marmela, die auch Mitglied der IG Metall ist, und ihren Mann. Die Polizei versucht, das Ehepaar Marmela zu verhaften. Elefteria Marmela jedoch leistet Widerstand, und es kommt zu einem Handgemenge.“ (Michael Müller in *express*, 15. 9. 1973).

Am nächsten Tag prügelt die Polizei mit Schlagstöcken auf die vor dem Werktor stehenden Streikenden ein, denn, so wird der Neusser Polizeipräsident *Knecht* von Journalisten zitiert, „ein wilder Streik“ sei „ein Ansatz zur Revolution“. Erst als die IG Metall gegen den Polizei-Einsatz protestiert und die von den Beamten provozierten Auseinandersetzungen vom Fernsehen aufgezeichnet werden, wird auf weitere Einsätze gegen die Streikenden verzichtet. Frau *Marmela* braucht mehrere Wochen, um ihre Verletzungen auszukurieren.

Erst am vierten Streiktag, nachdem sich die 70 deutschen Kollegen der Abteilung Werkzeugbau, des Nervenzentrums der Produktion, mit den Ausländern solidarisiert haben, bequemt sich die Geschäftsleitung, mit dem Betriebsrat und der IG Metall zu verhandeln. Ein erstes mageres Ergebnis (12 Pfennig mehr pro Stunde) wird von den Streikenden zurückgewiesen. Am Freitag, 16. August, dem vierten Tag des Ausstands, übernimmt ein Vertreter des Arbeitgeberverbandes die Verhandlungen für die Betriebsleitung. Am Nachmittag sind die wesentlichsten Streikziele erreicht. Die Lohngruppe 2 ist abgeschafft, eine Erhöhung von 30 Pfennig in der Stunde für alle zugesagt, außerdem gibt es eine Teuerungszulage von 200 DM für die Monate August bis Dezember. Auf den Stundenlohn umgerechnet, bedeutet das eine Erhöhung von 53 bis 65 Pfennig je nach Lohngruppe. Am darauffolgenden Montag streikt nur noch ein Rest von 150 ausländischen Kollegen; ihre Forderungen: Bezahlung der Streiktage, keine Entlassungen. Die Herren der Geschäftsführung versuchen, die Streikenden zu isolieren, wieder wird Polizei angefordert. Da drohen die deutschen Werkzeugmacher erneut mit der Arbeitsniederlegung, mit dem Ergebnis, daß auch diesmal die Forderungen fast völlig erfüllt werden. Vier Streiktage werden bezahlt; in zähen Verhandlungen gelingt es dem Betriebsrat, die geplanten Entlassungen von 32 Kollegen zu verhindern. — Zur Zeit laufen noch Verhandlungen über die Umwandlung des Zeitlohns in Leistungslohn.

Wie alle „spontanen“ Streiks kam auch der Ausstand bei Pierburg vom 13. bis 17. August nicht aus heiterem Himmel, sondern war das Ergebnis intensiver Vorbereitungen durch aktive ausländische Kollegen. Die Solidarität der deutschen Arbeiter der Abteilung Werkzeugbau hat wesentlich zum Erfolg des Streiks beigetragen.

Die allgemein zu konstatierende geringe Streikbereitschaft von Arbeiterinnen trifft offenbar auf die ausländischen Kolleginnen nicht zu. Aber auch bei ihnen muß man feststellen, daß die organisatorische Vorbereitung und die Initiativen für die Arbeitskämpfe von den männlichen Kollegen ausgehen, von denen sich immerhin einige in den besser bezahlten Positionen befinden (Einrichter, Hilfseinrichter, Dolmetscher) und die gegenüber den Frauen ein Monopol an politischen und organisatorischem *Know-how* haben. Der Anstoß zum Streik wurde jedoch von den Frauen sofort kämpferisch aufgenommen. Ohne ihre Begeisterung und ihren Mut hätte die Belegschaft den Streik nicht erfolgreich durchstehen können.

*Claudia Pinl*

### Gastarbeiter — Zahlende Gäste der Gewerkschaften ?

Auf den wohlgemeinten Rat, nämlich Mitglied einer Gewerkschaft zu werden, den ich ausländischen Arbeitnehmern und vor allem meinen Landsleuten aus Jugoslawien zu geben pflege, ernte ich oft ein mitleidiges Lächeln und/oder die Antwort: „Das hat doch gar keinen Sinn; die kümmern sich nicht um uns; die sind nicht für uns zu sprechen; die wollen doch nur unsere Beiträge kassieren, aber um uns kümmern will sich keiner.“ Besonders auffallend ist, daß sich solche Reaktionen in jüngster Zeit häufen, wohingegen ich vor einigen Jahren gerade bei Jugoslawen eher positive Erwartungen gegenüber den Gewerkschaften beobachten konnte. Ich möchte im folgenden an Hand eines Beispiels darstellen, was ausländische Arbeitnehmer von den Gewerkschaften in ihrer Sache erwarten und weshalb sie nach einem längeren Aufenthalt in der Bundesrepublik enttäuscht sind und sich nicht nur als Gastarbeiter, sondern auch als zahlende Gäste der Gewerkschaften fühlen. Es handelt sich hier um einen Fall, der sich in einem Unternehmen im Saarland ereignet hat, und an dem ich als Übersetzerin und in beratender Funktion direkt beteiligt war. Ich habe in den vergangenen Jahren viele ähnliche Erfahrungen gemacht, weshalb ich meine, daß es sich hier um ein recht typisches Beispiel handelt, wenn es auch nicht als repräsentativ angesehen werden kann.

Mehrere jugoslawische Arbeiter wollten das aus ihrer Sicht recht einseitige Verhältnis zur Gewerkschaft, deren Mitglieder alle seit dem ersten Arbeitstag in der Bundesrepublik waren, verändern, denn „sie hatten keine Lust mehr, Beiträge zu zahlen, ohne zu wissen, wofür und ohne etwas dafür zu bekommen“. Um Rat gebeten, empfahl ich, der Gewerkschaft eine Art Beschwerdebrief zu schreiben. Wenn auch keiner der Betroffenen ein positives Ergebnis erwartete (immerhin war dies der vierte Brief innerhalb von drei Jahren, den man an den gleichen Adressaten sandte — bisher waren alle Briefe unbeantwortet geblieben), verfaßten wir Anfang Mai gemeinsam das Schreiben, das folgende konkrete Wünsche der ausländischen Arbeiter enthielt:

(1) Informationen über wirtschaftspolitische Fragen, über Ziele der gewerkschaftlichen Politik und Mittel zu deren Verwirklichung u. ä. (Solche Informationen sollten nicht nur schriftlich in den gewerkschaftlichen Mitteilungen gegeben werden, da sie so auch in der eigenen Muttersprache schwer verständlich sind. Vorträge, Arbeitskreise und Seminare, die auch Diskussionen ermöglichen, wurden als erstrebenswerte Ergänzung vorgeschlagen.)

(2) Informationen über betriebsinterne Fragen und Probleme sowie deren Diskussion.

(3) Organisation von Sprachkursen<sup>1)</sup> sowie Seminaren und Kursen zur beruflichen und allgemeinen Fortbildung.

(4) Freizeitgestaltung (Organisation von Ausflügen, Sportveranstaltungen u. ä. Diese sollten nicht für die Gruppe ausländische Arbeitnehmer, sondern gemeinsam mit deutschen Kollegen gestaltet werden).

(5) Information, Beratung und ggf. Hilfe in besonderen Notlagen, z. B. bei der Wohnungsbeschaffung im besonderen und im Umgang mit Behörden im allgemeinen, im Hinblick auf Familienzusammenführung und Ausbildung der Kinder (allerdings legte man gerade in diesem Punkt besonderen Wert auf Partnerschaft, Caritas wurde abgelehnt).

Auf diesen Brief hin nahm sich der Vorsitzende des Betriebsrates die Zeit, an einem Abend mit der Gruppe bzw. mit einem Teil der Gruppe die aufgeworfenen Fragen zu besprechen, wobei Mißverständnisse geklärt, Versäumnisse eingestanden, manche Änderungen und Verbesserungen versprochen wurden. Alles weitere blieb ungeschehen, denn es standen die Sommerferien bevor, danach war wiederum die Zeit wegen des bevorstehenden Weihnachtsurlaubs zu kurz . . .<sup>2)</sup>.

Dieser Fall zeigt, daß auch an der Basis die Bereitschaft, sich einzusetzen, über Worte noch nicht weit hinausgeht, viel diskutierte Vorschläge noch nicht in Taten umgesetzt werden. Ich möchte betonen, daß auch die ausländischen Kollegen wissen, daß alle ihre Erwartungen, wenn überhaupt, so zum mindestens nicht auf einmal erfüllt werden können. Wesentliche Aufgabe bleibt die Überwindung der Sprachbarriere, wobei m. E. nicht davon ausgegangen werden sollte, daß die Ausländer aus eigenem Antrieb und im eigenen Interesse die Sprache während ihrer Freizeit, die in der Regel durch zusätzliche Überstunden oder Nebentätigkeit verkürzt ist, oder gar vor ihrer Einreise erlernen, wofür ihnen in der Regel Mittel und Gelegenheit fehlen. Ein möglichst großes und breit gestreutes Angebot von Sprachkursen (z. B. im Rahmen der Volkshochschulen) reicht allein nicht aus, man sollte Anreize geben, die zum Besuch solcher Kurse, zum Mitmachen und Mitlernen anregen, und man sollte unter Umständen auch Zwang ausüben; in diesem Zusammenhang ist das schwedische Beispiel beachtenswert.

*Alenka Klemencic*

---

1) Dies wäre auch notwendig, um die Stellung der Betriebsdolmetscher zu schwächen, die ihr Monopol in der Regel vor allem in materieller Hinsicht weidlich ausnutzen.

2) Am Rande sei noch erwähnt, daß dem Brief ein Rundschreiben der Unternehmungsleitung an alle ausländischen Arbeitnehmer unmittelbar folgte. Daraus ging hervor, daß Werkswohnungen nur an solche Arbeitnehmer vergeben werden, an denen die Unternehmensleitung ein besonderes Interesse hat und deren Arbeitskraft für den Betrieb besonders wertvoll und unersetzlich ist. Ausländer sollten vorerst nicht einmal Anträge auf Werkswohnungen stellen, es hätte keinen Zweck. Die ausländischen Arbeitnehmer wurden hierin nicht nur in ihrer marginalen Situation bestätigt, sondern in grober Weise diskriminiert, geradezu beleidigt. Hierfür kann natürlich keine Gewerkschaft und kein Betriebsrat verantwortlich gemacht werden, aber wer hätte ein solches Rundschreiben verhindern können?